



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN CV. KURNIA JASA MANDIRI DI KOTA  
DUMAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**OLEH**

**RYENADI PURWADIQ**

**NIM 11471105279**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2021**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RYENADI PURWADIQ  
 NIM : 11471105279  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : XIV (EMPATBELAS)  
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
 TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. KURNIA  
 JASA MANDIRI DI KOTA DUMAI.

**DISETUJUI OLEH :**

**PEMBIMBING**

  
ASTUTI MEVLINDA, SE, MM  
 NIP. 19720513 200701 2 018

**MENGETAHUI :**

**DEKAN**



Dr. MAHYARNI, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PRODI S1 MANAJEMEN**



FAKHRURROZI, SE, MM  
 NIP. 19670725 200003 1 002

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RYENADI PURWADIQ  
NIM : 11471105279  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. KURNIA JASA  
MANDIRI  
TANGGAL UJIAN : 7 JULI 2021

**PANITIA PENGUJI****KETUA**

**DR. Hj. Mahyarni, SE, MM**  
**NIP. 19700826 199903 2 001**

**MENGETAHUI****PENGUJI I**

**Astuti Meilinda, SE, MM**  
**NIP. 19720513 200701 2 018**

**PENGUJI II**

**Ermansyah, SE, MM**  
**NIP. 130 712 070**

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. KURNIA JASA MANDIRI KOTA DUMAI

**Reynadi Purwadiq**  
**NIM 11471105279**

*Penelitian ini dilakukan di CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data skunder, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisa data yang digunakan adalah kuantitatif, Dengan menggunakan statistik regresi linier berganda. Jumlah populasi yang terdapat pada CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai adalah 153 pegawai. Adapun Jumlah sampel yang peneliti ambil dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dengan menggunakan teknik sampel random sampling. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan yaitu  $Y = 6,489 + 0,583X_1 + 0,418X_2 + e$  Secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan begitu juga dengan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai, adapun pengaruhnya sebesar 68,6%. Sedangkan sisanya (31,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Loyalitas Karyawan*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat kesehatan dan rezki yang banyak kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat beriring salam penulis kirimkan buat kekasih Allah SWT yakni Nabi Muhammad SAW.

Skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. KURNIA JASA MANDIRI KOTA DUMAI”** merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan juga menerima segala bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Jadi, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan penuh hormat ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya saya dapat selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik.
2. Terima kasih kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Haryanto dan Ibunda Sri yatin yang sangat penulis hormati dan banggakan, penulis haturkan banyak do'a dan terimakasih atas segala do'a terhebat, motivasi, sharing dan dukungannya baik secara moril ataupun materil sehingga Ananda dapat melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr.Khairunnas,M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak Dr. Drs.H.Muh.Said HM,M.Ag,MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE., M.Si Ak,CA. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Amrul Muzar selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhurrozi, SE, MM. selaku Ketua Jurusan dan Ibu Astuti Meflinda,SE,MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
9. Ibu Astuti Meflinda,SE,MM selaku Dosen Pembimbing proposal dan pembimbing skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dan memotivasi dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas ilmu dan saran. yang ibu berikan untuk memotivasi penulis semoga Allah SWT memberikan kesehatan, keberkahan dan kebahagiaan selalu.
10. Bapak Hermansyah,S.E.,M.M dan Ibu Yessi Nesneri, S.E.,MM selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dan memotivasi dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis selama perkuliahan.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan staf yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas ilmu yang telah





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan, semoga menjadi bekal dan berkah yang baik bagi penulis dalam menjalani kehidupan.

12. Adik- adikku, Pindho noor fathoni dan Syafira ratna putri yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis. Terimakasih atas segalanya, semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT..
13. Keluarga besar tersayang yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis. Terimakasih atas segalanya, semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.
14. Seluruh Teman-teman Manajemen S1 Angkatan 2014, Teman-teman Manajemen G selama 5 semester serta Teman-teman Manajemen S1 Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) C yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan saat menjalankan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
15. Keluarga baruku, sahabat-sahabat dan saudara-saudara KKN Desa Ulu Pulau yang selalu memberikan semangat, motivasi, saran dan do'a selama penulisan maupun mengikuti perkuliahan. insyaAllah penulis selalu ingat kebersamaan dan semangat kita berjuang untuk meraih gelar sarjana. Semoga silaturahmi kita selalu terjalin selamanya.

Akhirnya kepada Allah-lah penulis memohon agar usaha ini dijadikan sebagai amal shalih dan diberikan pahala oleh-Nya. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan para pengikutnya hingga akhir, Amin

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, Juni 2021

Penulis

RYENADI PURWADIQ

Nim : 11471105279



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU





# DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TEAAH PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Loyalitas Kerja Karyawan .....	9
2.2 Lingkungan Kerja .....	11
2.3 Kompensasi .....	16
2.4 Pandangan Islam.....	18
2.5 Penelitian Terdahulu .....	20
2.6 Kerangka Pemikiran .....	25
2.7 Hipotesis .....	27
2.8 Konsep Operasional Variabel.....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	30
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5 Analisa Data.....	32
3.6 Uji Kualitas Data.....	33



3.7 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Lokasi Penelitian .....	39
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan .....	40
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	41
5.2 Deskriptif Variabel .....	43
5.3 Uji Instrument .....	48
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	51
5.5 Analisis Data Penelitian .....	56
5.6 Pembahasan .....	60
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
6.1 Kesimpulan .....	64
6.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran dari Sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah, merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Apabila suatu perusahaan telah memperoleh karyawan, mengembangkan kemampuan mereka, memberikan kompensasi yang adil dan layak dan menginterpretasikan keinginan perorangan, keinginan organisasi, yang berarti mempunyai karyawan yang cakap, yang mampu dan mau melakukan kerjasama, maka sudah selayaknya kalau kita mempertahankan karyawan-karyawan tersebut.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi adalah loyalitas karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal, kemungkinan besar akan menunjukkan performansi yang lebih baik dan seringkali akan mengakibatkan konsumen yang lebih loyal. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya memberikan orientasi kepada manusia berkenaan dengan bagaimana melakukan tindakan pada situasi tertentu.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal dengan kepuasan kerja, stress dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam loyalitas adalah *turnover*, hal ini besar pengaruhnya bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tingkat *turnover* yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan. Kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan baru dan hilangnya untuk memanfaatkan peluang.

Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan suatu organisasi, semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (utomo, 2002:9). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi

Terjadi fenomena Loyaitas Karyawan pada CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai, *turnover* karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2016-2017 di semua aspek. Hal ini disebabkan oleh minimnya lingkungan kerja di perusahaan tersebut yang tentunya dapat menurunkan Loyaitas Karyawan, Maka dari itu lingkungan kerja dan Kompensasi sangatlah penting karena sangat mempengaruhi Loyalitas karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan dalam mencapai tujuannya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut ini adalah data data *turnover* karyawan di CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai :

**Tabel 1.1 Data *turnover* CV. Kurnia Jasa Mandiri dari tahun 2016 sampai 2020**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah karyawan akhir Tahun (Orang)	Jumlah Rata-Rata Karyawan
		Masuk	Keluar		
2016	29	5	5	29	29
2017	29	10	8	31	31
2018	31	3	2	32	32
2019	32	3	4	31	31
2020	31	12	4	39	39

Sumber : cv.kurnia jasa mandiri tahun 2016 sampai tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan pada CV. Kurnia Jasa Mandiri mengalami kenaikan tingkatan *turnover* karyawan dari tahun 2016 sampai 2017 Hal ini disebabkan oleh minimnya tingkat Loyalitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Selain itu kurang tepatnya tingkat kompensasi yang menjadi salah satu faktor lain yang menyebabkan menurunnya Loyalitas karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga memiliki arti keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. **Sedarmayanti (2011:24)**



*Sumber : cv.kurnia jasa mandiri tahun 2020*

Dapat dilihat dari gambar di atas bahwa terjadi fenomena lingkungan perusahaan CV kurnia jasa mandiri kota dumai mengalami Kondisi lingkungan yang dapat dikatakan baik, di mana setiap bagian memiliki ruangan tersendiri, mulai dari ruang personalia. Sedangkan secara non fisik lingkungan kerja yang berupa hubungan rekan-rekan kerja yang kurang harmonis, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pemimpin dengan karyawan.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara music dan tata ruang kantor yang nyaman, serta fasilitas-fasilitas pendukung lain nya. Pihak manajemen organisasi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan sumber informasi ditempat kerja untuk melakukan aktivitas, maka lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa aman dan nyaman.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.2 Fasilitas Lingkungan Kerja CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai Tahun 2013-2019.**

No.	Fasilitas	Jumlah	Kualitas	
			Baik	Kurang Baik
1.	Sterillizer	6		V
2.	Elevator	-		V
3.	Hoaisting Crane	3		V
4.	Digesting	4		V
5.	Pressing	4		V
6.	Boiler	3	v	
7.	Vibrating Screen	4	v	
8.	Crude Oil Tank	1	v	
9.	Meja/Kursi	18	v	
10.	Komputer PC	13	v	
11.	AC	4		V
12.	Printer	9	v	
13.	Limbah	1		V
14.	Lampu	9		V
15.	Mushola	-		V

Sumber : cv.kurnia jasa mandiri tahun 2016 sampai tahun 2020

Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan tidak begitu saja mudah diberikan. Jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagai mana mestinya, diduga karyawan akan berpikir ulang apakah dia akan tetap bekerja di perusahaan itu atau mencari pekerjaan di perusahaan yang lain. Memperoleh karyawan yang punya loyalitas tinggi tidak mudah. Bahkan terkadang perusahaan hanya dijadikan batu loncatan untuk berpindah kerja di tempat lain oleh karyawannya. Jika begitu keadaannya tidak mungkin perusahaan akan berkembang. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Salah satu cara untuk mendapatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai imbalan atas penggunaan Tenaga kerjanya Tingkat kompensasi yang memadai merupakan harapan setiap pegawai. Oleh karena itu, tingkat kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan yang diberikan oleh organisasi lain dengan pekerjaan yang sama, sering kali menimbulkan keresahan. Keresahan ini bisa berujung pada tindakan unjuk rasa dan pemogokan, seperti yang banyak kita saksikan dan dengar akhir-akhir ini.

Bertitik tolak dari latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan satu penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. KURNIA JASA MANDIRI KOTA DUMAI “**

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri Kota Dumai?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah .:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri Dumai
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan Cv. Kurnia Jasa Mandiri
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan Cv. Kurnia Jasa Mandiri

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri Dumai untuk mengetahui hal yang mempengaruhi loyalitas, dalam hal ini lingkungan kerja dan kompensasi sebagai acuan seorang atasan dalam mengelolah sumber daya manusia.

### 3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi

## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisa data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri Dumai

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Loyalitas kerja

##### 2.1.1 Pengertian Loyalitas

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pendapat serupa juga dikatakan **Tjiptono (2006:77)** Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. **Nitisemito (2004:135)** menyatakan loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur. **Hasibuhan (2002)** bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.

##### 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja.

Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh **Siswanto (Trianasari, 2005)**, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baikintern maupun ekstern.

**b) Tanggung jawab pada perusahaan.**

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

**c) Kemauan untuk bekerja sama.**

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

**d) Rasa memiliki**

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

**e) Hubungan antar pribadi,**

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi:

- hubungan sosial diantara karyawan,
- hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### f) Kesukaan terhadap pekerjaan

Prusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

### 2.1.3 Indikator-Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut **Siswanto,(2003)** yang menitik beratkan pada indikator pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab
- c. Sikap dalam kerja

## 2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Sarwoto (2001:31)** lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. **Nitisemito (2002:169)** berpendapat lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun faktor-faktor dari lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2011:44)** adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.

c. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan

#### d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

#### f. Getaran mekanis



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

h. Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk bekerja.

#### k. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas keamanan.

#### l. Hubungan atasan dan bawahan

Yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

#### m. Hubungan sesama rekan kerja

Dalam suatu perusahaan para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Dengan demikian dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

### 2.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator- indikator lingkungan kerja menurut **Sarwoto (2001,31)** yaitu: lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan meliputi,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Perlengkapan dan fasilitas Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku, bahan referensi, rak arsip dan lain lain.
2. Lingkungan tempat kerja  
Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas meliputi tata ruang yang baik, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udara yang menyenangkan dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.
3. Suasana kerja  
Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, Sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

### 2.3 Kompensasi

#### 2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut **Panggabean (2004:75)** kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Ukuran program kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan beberapa hal sebagai berikut **Panggabean (2004:77)**:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan

#### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut **Mangkunegara (2009:84)** ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Faktor pemeritah





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
3. Standar dan biaya hidup karyawan
4. Ukuran perbandingan upah
5. Kemampuan membayar
6. Permintaan dan persediaan.

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, agar karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik adalah (saydam, 2000:83) :

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum
- b. Dapat mengikat karyawan agar tidak keluar dari perusahaan
- c. Dapat menimbulkan semangat kegairahan kerja
- d. Bersifat adil dan layak
- e. Selalu ditinjau kembali
- f. Mencapai sasaran yang diinginkan
- g. Mengangkat harkat kemanusiaan
- h. Berpijak pada peraturan per undang undangan yang berlaku

#### 2.3.3 Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda beda.

**Hasibuan (2012:86)** mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja

3. Insentif

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

#### 4. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya

#### 5. Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

### 2.4 Pandangan Islam

#### 2.4.1 Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik.

Di dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 dikatakan :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَلَفَسَحُوْا  
يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا  
مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اَوْتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ۝ۙ

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah. Niscaya Allah SWT akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah SWT Maha Teliti atas apa yang kamu kerjakan."

Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11 di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di



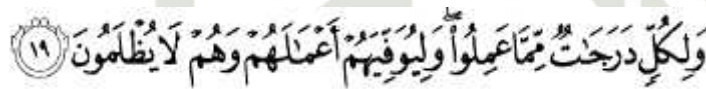
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat di atas juga mengajarkan setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

#### 2.4.2 Pandangan Islam tentang Kompensasi

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:



Artinya : *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”* (Al Ahqaf 19)

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing karyawan bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya

#### 2.4.3 Pandangan Islam Terhadap Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki seseorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Loyalitas juga bisa ditunjukkan melalui profesionalitas kerja para karyawannya, dalam banyak keterangan Allah SWT. Sangat menghargai orang yang bekerja, karena itu berarti ia telah menunaikan salah satu kewajiban. Dalam hadits riwayat imam thabrani Rasulullah SAW. bersabda: *“sesungguhnya Allah telah mewajibkan atas kalian berusaha (bekerja), maka hendaklah kalian berusaha.”* (HR. Thabrani).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seorang muslim dalam menjalankan setiap pekerjaan haruslah bersungguh sungguh dan penuh semangat. Dengan kata lain, harus dengan etos kerja yang tinggi.

Rasulullah pernah mencium tangan Sa'ad bin Mu'adz r.a. tatkala beliau melihat tangan kasarnya bekas kerja keras,seraya berkata, “(ini adalah) dua tangan yang dicintai Allah Ta’ala.”

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Dari hasil kajian pustaka, peneliti menemukan beberapa penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel penelitian terdahulu:

No	Nama peneliti / tahun	Judul / variabel	Hasil	Ket.
1	Elisabeth Yuli Purwandari (2008)	PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN	Ada pengaruh positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Cemerlang Baru. Hal ini didasarkan pada hasil pengolahan yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha ( ) 0,05. berdasarkan hal tersebut,	Skripsi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			<p>berarti semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan.</p> <p>Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Cemerlang Baru. Hal ini berdasarkan hasil pengolahan yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha ( ) 0,05. Berdasarkan hal tersebut, berarti semakin tinggi variabel lingkungan kerja, maka semakin tinggi juga loyalitas karyawan. Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap</p>	
--	--	--	--	--



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			<p>loyalitas karyawan di CV. Cemerlang Baru.</p> <p>Artinya tinggi rendahnya gaya kepemimpinan atasan tidak dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas karyawan Ini didasarkan pada nilai signifikansi sebesar 0,077 yang lebih besar dari nilai alpha ( ) 0,05.</p> <p>Hal ini disebabkan karena hubungan yang terjadi antara variabel loyalitas karyawan dengan gaya kepemimpinan rendah,</p>	
2		<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Buya Barokah Kudus Divisi Percetakan</p>	<p>Kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, apabila perusahaan ingin loyalitas karyawan di perusahaan tersebut</p>	Skripsi





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			tinggi, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak terhadap karyawan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Buya Barokah Divisi Percetakan, apabila perusahaan ingin meningkatkan loyalitas karyawan, maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik	
3	Berto Kristanto Purba (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)	Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini berarti loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pemberian kompensasi. Jadi kompensasi berpengaruh signifikansi terhadap loyalitas karyawan, dan	Sriksi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja.	
4	Andhitia Pratama, Sri Suryoko, Widiartanto (2015)	<b>PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA ( Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)</b>	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Dan variabel yang dominan mempengaruhi loyalitas karyawan adalah variabel kompensasi.	Jurnal
5	Sulistri (2018)	<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN</b>	Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi	Jurnal

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<b>KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT COLUMBIA ASIA SEMARANG</b>	berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Colombia Asia Semarang	
--	--	---	--	--

## 2.6 Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Loyalitas Karyawan

Karyawan bekerja dalam suatu lingkungan kerja. Jika ia bekerja dalam lingkungan yang sudah nyaman, ruang bekerja serta peralatan kerja yang baik, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain dan juga dengan atasannya maka diduga ia akan tetap setia bekerja di perusahaannya. Karena jika ia berpindah kerja belum tentu ia akan mendapatkan lingkungan kerja yang sebaik lingkungan kerjanya sekarang. Jadi semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang ada, diduga semakin tinggi loyalitas karyawannya.

### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawannya. Jika perusahaan memberi kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan jasa yang diberikan oleh karyawan, dan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

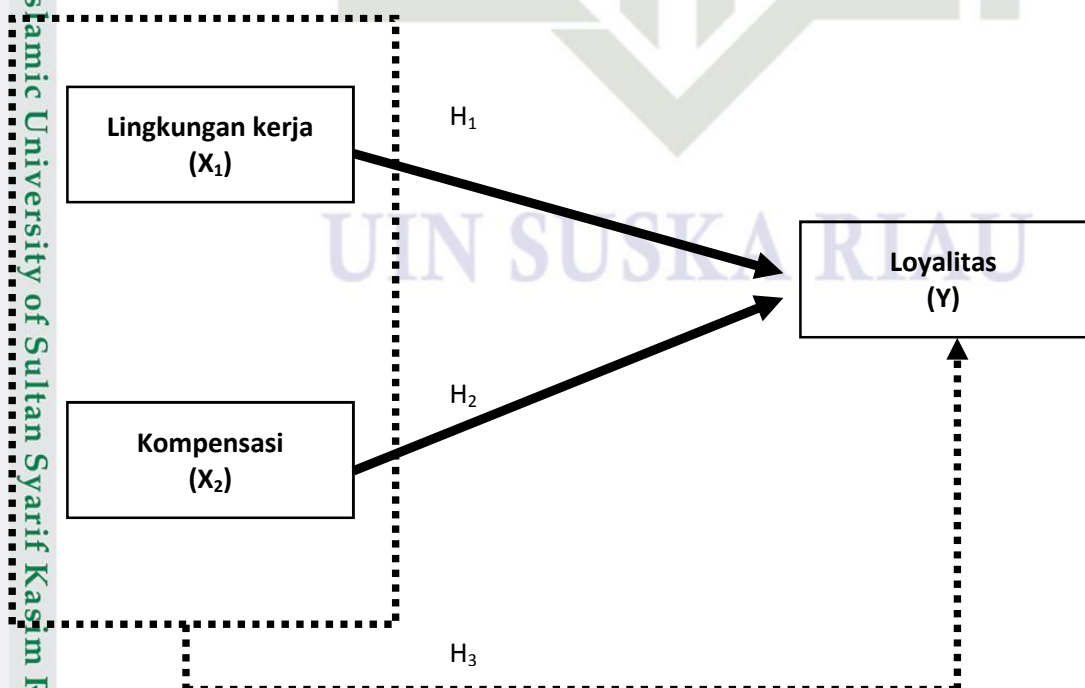
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompensasi tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidupnya maka karyawan diduga tidak akan berpikir untuk berpindah kerja lagi, atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain. Jadi, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan diduga semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan ketiga pemikiran diatas, maka penulis berasumsi bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Berdasarkan telaah pustaka diatas, maka penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Gambar 2.1 kerangka pemikiran penelitian

#### Pengaruh Lingkungan Kerja( $X^1$ ) dan Kompensasi ( $X^2$ ) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Panggabean (2004), Sarwoto (2001)

Keterangan :

- : Menunjukkan Pengaruh variabel secara parsial
- - - - - → : Menunjukkan Pengaruh variabel secara simultan

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- Adapun variabel terikat (*dependen variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu Loyalitas Karyawan.
- Variabel bebas (*Independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu Lingkungan Kerja ( $X^1$ ), Kompensasi ( $X^2$ ).

### 7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:64) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Diduga Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri
3. Diduga Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri

## 2.8 Konsep Operasional Variabel

**Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Loyalitas Karyawan (Y)	loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab. (Hasibuhan,2002)	1. Menjaga rahasia perusahaan 2. Mentaati peraturan 3. Toleransi 4. Sikap tanggap lingkungan (Siswanto,2003)	Likert



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan Kerja (X1)	lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. <b>Sarwoto (2001:31)</b>	1. Fasilitas kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antar bawahan dan atasan  <b>(Sarwoto,2001)</b>	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi <b>Panggabean (2004:75)</b>	1. Gaji 2. Upah 3. Intsentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas  <b>(Hasibuhan,2012)</b>	Likert

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Kurnia Jasa Mandiri yang berlokasi jalan Ombak, Pangkalan Sesai, Dumai Barat, Kota Dumai- Riau. Penelitian ini dimulai sejak bulan Januari sampai selesai

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2009) adalah sebagai berikut :

##### 1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari CV. Kurnia Jasa Mandiri tidak berbentuk angka seperti gambaran perusahaan, wawancara dan kuesioner.

##### 2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari CV. Kurnia Jasa Mandiri jumlah pegawai, data sarana prasarana dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2009) adalah :

- a. Data primer adalah sumber data pokok dalam penelitian yang diperoleh langsung dari responden yaitu pengamatan terhadap permasalahan lingkungan kerja, kompensasi dan loyalitas karyawan.
- b. Data sekunder yaitu data pendukung yang bersumber dari buku-buku, penjelasan-penjelasan umum dan data-data lainnya yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri yang berjumlah 39 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115), Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi itu. Diketahui jumlah populasi berjumlah 39 orang untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sampel. Diantaranya seluruh para karyawan CV. Kurnia Jasa Mandri. Penentuan pengambilan sampel ini dilakukan dikarenakan sampel objek yang diteliti atau sumber data sedikit (kurang dari 100 orang).





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

#### 1. Wawancara (*Interview*)

yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

#### 2. Kuisisioner

Yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri tersebut.

#### 3. Observasi.

Yaitu suatu tehnik yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti. Teknik ini bermanfaat untuk mendapatkan serta mengetahui sejumlah peristiwa penting yang tidak mungkin bisa diperoleh dengan tehnik kuisisioner dan interview, maka dapat diamati dengan observasi langsung.

### 3.2 Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu. (Sugiyono, 2013:15)

Penelitian ini dilakukan teknik pengukuran data dengan jawaban dengan bilangan dan memberi nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuisisioner, jumlah skor kemudian disusun dalam bentuk lima (5) interval dan skala yang sama (skala Likert), dimana penentuan skornya adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk setiap jawaban Sangat Setuju (A) diberi skor 5 (lima)
- 2) Untuk setiap jawaban Setuju (B) diberi skor 4 (empat)
- 3) Untuk setiap jawaban Ragu-Ragu/Cukup setuju (C) diberi skor 3 (tiga)
- 4) Untuk setiap jawaban Tidak Setuju (D) diberi skor 2 (dua)
- 5) Untuk setiap jawaban Sangat Tidak Setuju (E) diberi skor 1(satu)

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kusioner dari responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0.3, hal ini dikarenakan jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel-variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,60.

## 3.7 Uji Asumsi Klasik

### 3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto (2011:69)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Selain itu dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari *TOL (Tolerance)* dan *Varianvce Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. (Suliyanto, 2011:81)

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Suliyanto (2011:95) uji heterokedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.7.4 Uji Outokorelasi

Uji outokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Menurut **Suliyanto (2011:125)** untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (Uji D-W) mendekati angka 2 berarti tidak ada autokorelasi.

## 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

### 3.8.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Loyalitas

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Kompensasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = *Standar Error* (variabel diluar penelitian)

### 3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi-asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig <$  maka :
  1. Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.
  2. Ho ditolak karena memiliki pengaruh yang tidak signifikan.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig >$  maka :
  1. Ha ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
  2. Ho diterima karena memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

### 3.8.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{value} <$  maka :
  1. Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
  2. Ho ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F_{value} >$  maka :
  1. Ha ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
  2. Ho diterima karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

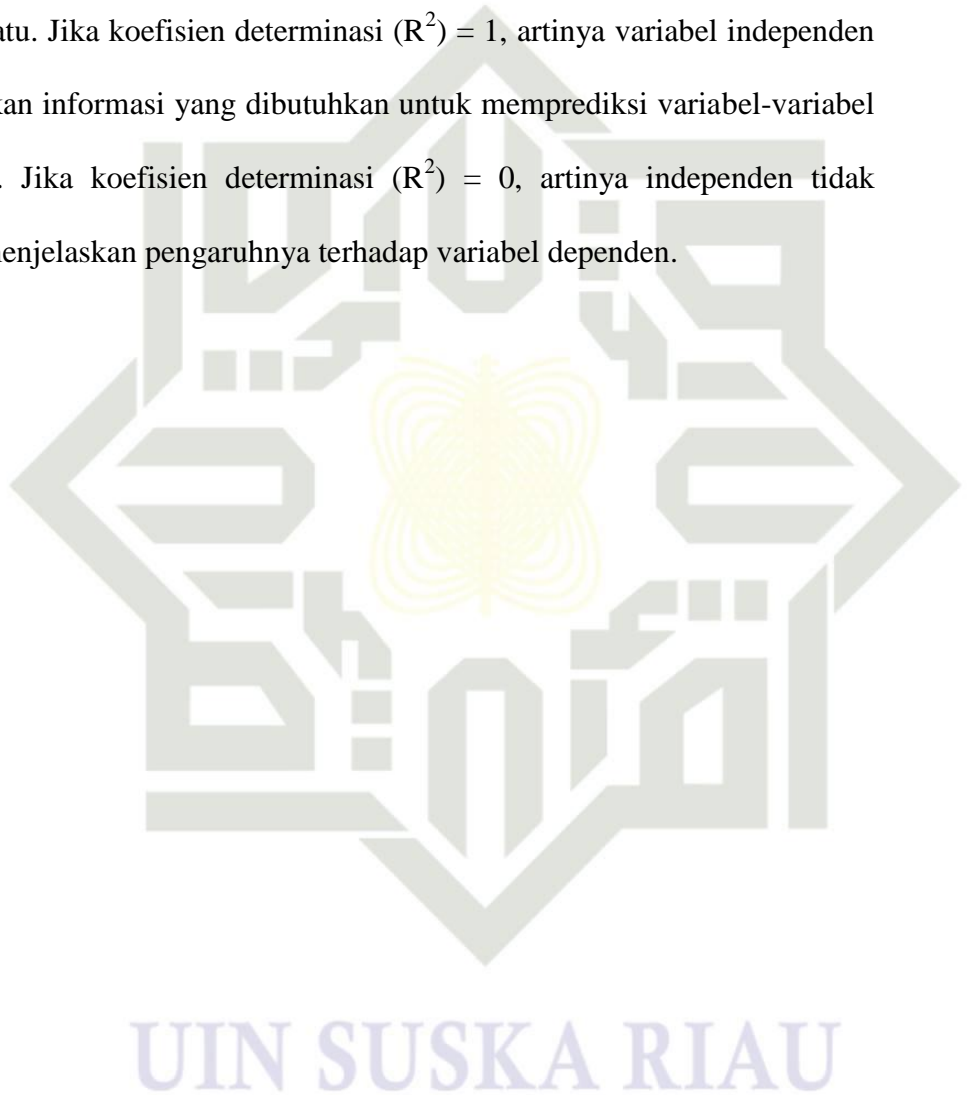


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.8.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Lokasi Penelitian

**CV. KURNIA JASA MANDIRI** merupakan perusahaan General Kontraktor dan Supplier yang berdiri Sejak tahun 2006, dengan Badan Hukum Resmi yang bergerak dalam bidang usaha Perdagangan, Pengadaan barang (supply), Usaha keagenan, Jasa, Pertanian, Land Clearing, Penggergajian kayu (Saw Mill), Pemborongan, & usaha dalam bidang Real Estate.

**CV. KURNIA JASA MANDIRI** memiliki komitmen yang besar untuk maju, berkembang, berfikir positif dan terus memprioritaskan kliennya. Pada setiap proyek yang ditangani cv.kurnia jasa mandiri selalu memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh Pelanggan dari segi **Biaya, Mutu, Waktu** dan **Servis** yang memuaskan kepada pelanggan.

**CV. KURNIA JASA MANDIRI** telah mempersiapkan secara profesional tenaga – tenaga ahli dan karyawan berbagai disiplin ilmu yang mampu menghasilkan kualitas terbaik dan pelayanan yang memuaskan yang dapat kami berikan.

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

## 4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

### VISI

Menjadi perusahaan kontraktor yang profesional, terpercaya & dapat di manfaatkan di berbagai jenis bisnis proyek

### MISI

Selalu menjaga komitmen untuk memberikan kepuasan dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan memperhatikan kualitas, harga yang sesuai dan waktu pekerjaan yang tepat pada setiap proyek yang di kerjakan serta membina hubungan kerjasama yang saling menguntungkan, dan memberikan peluang lapangan pekerjaan kepada SDM yang berpotensi.

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

1. Secara persial Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan cv. Kurnia jasa mandiri kota dumai.
2. Secara persial kompensasi memiliki pengaruh terhadap terhadap loyalitas karyawan cv. Kurnia jasa mandiri kota dumai.
3. Secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan cv. Kurnia jasa mandiri kota dumai. Adapun pengaruhnya sebesar 68,6%. Sedangkan sisanya (31,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Dengan demikian lingkungan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap cv. Kurnia jasa mandiri kota dumai dapat diketahui bahwa variabel yang dominan adalah kompensasi.

#### Saran

Dikarenakan keterbatasan waktu, referensi dan pengetahuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini :



## 1. © Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk karyawan, lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja. Oleh karena itu sebaiknya karyawan turut menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan membangun hubungan dengan baik dengan karyawan lain, atasan, maupun bawahan.

Kepada pihak cv. Kurnia jasa mandiri kota dumai, loyalitas karyawan diperlukan untuk bisa menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk lebih meningkatkan loyalitas maka pemberian kompensasi harus lebih efektif , misalnya dengan cara pemberian bonus pada karyawan yang bekerja dengan baik.

Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel prestasi kerja dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR PUSTAKA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Arikanto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Bina Aksara
- Flipppo, Edwin, R. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Hanoko, T. Hani. 1993. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Harardja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Masdjjo. 1995. *Penilaian Pencapaian Hasil Belajar Siswa di Sekolah*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius
- Mattis, Robert L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mitth Thoha. 1988. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Nang Among
- Budiadi. 2004. "Mempertahankan Karyawan Brbakat Melalui Penyesuaian Karir Terhadap Minat Hidup(Life Interest)". Usahawan
- Nitisemito, As. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset





Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan

Sitepu, Helvianti Br. 2004. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma

Sudarsomo, J. 1996. *Pengantar Ekonomi Pembangunan*. Jakarta : Gramedia Sudjana.2002. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta

Sujan, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali

Sukanti N, M.M. Umi.1989. *Management Personalial/ Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Depdikbud

Sutarto.1989. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Vebiyanti, Helen. 2004. *Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja*.Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.2003. “Nilai Produk bagi Pelanggan Kuatkan Loyalitas Karyawan”. Sriwijaya Post.



# 1. VARIABEL LOYALITAS KARYAWAN (Y)

NO	INDIKATOR VARIABEL	SS	S	RR	TS	STS
1	ANDA SEGERA KELUAR DARI PERUSAHAAN JIKA TAHU PERUSAHAAN SEDANG KESULITAN					
2	SAUDARA TIDAK AKAN MENINGGALKAN PERUSAHAAN JIKA PERUSAHAAN MENGALAMI KEMUNDURAN, TAPI TETAP BEKERJA SUPAYA PERUSAHAAN BISA BANGKIT LAGI					
3	ANDA MELAKUKAN USAHA EKSTRA UNTUK MEMAJUKAN PERUSAHAAN INI					
4	ANDA MERASA TERINSPIRASI DENGAN ANDA BEKERJA DI PERUSAHAAN INI					
5	ANDA MENEMUKAN KECOCOKAN ANTARA NILAI-NILAI YANG ANDA PEGANG DENGAN NILAI PERUSAHAAN INI					
6	ANDA BERSEDIA MENGORBANKAN KEPENTINGAN PRIBADI ANDA DEMI PERUSAHAAN INI					

NO	INDIAKTOR VARIABEL	SS	S	RR	TS	STS
1	SAUDARA MERASA BAHWA BANGUNAN/RUANGAN TEMPAT SAUDARA BEKERJA SUDAH MEMENUHI STANDAR KEAMANAN					
2	RUANGAN TEMPAT SAUDARA BEKERJA CUKUP TERJAGA KEBERSIHANNYA					
3	PERALATAN KERJA YANG DISEDIAKAN OLEH PERUSAHAAN SUDAH CUKUP LENGKAP, SEHINGGA PROSES PRODUKSI BERJALAN LANCAR					
4	SAUDARA MERASA NYAMAN BERADA DI PERUSAHAAN KARENA TEMAN KERJA SAUDARA CUKUP BERSAHABAT					
5	SAUDARA SELALU BERSAING DENGAN TEMAN KERJA					
6	HUBUNGAN SAUDARA DENGAN ATASAN SAUDARA CUKUP BAIK					

2. V  
ARI  
ABE  
L  
LIN  
GK  
UN  
GA  
N  
KER  
JA

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



## VARIABEL KOMPENSASI

NO	INDIKATOR VARIABEL	SS	S	RR	TS	STS
1	KOMPENSASI YANG SAUDARA TERIMA SUDAH SESUAI DENGAN ATURAN PEMERINTAH DAERAH					
2	PEMBERIAN KOMPENSASI SUDAH DILAKSANAKAN DENGAN ADIL SESUAI USAHA YANG SUDAH SAUDARA LAKUKAN					
3	KOMPENSASI YANG SAUDARA TERIMA SUDAH ADIL DAN LAYAK					
4	KOMPENSASI YANG SAUDARA TERIMA BESARNYA MENGALAMI KENAIKAN DARI WAKTU KE WAKTU.					
5	KOMPENSASI YANG SAUDARA TERIMA BUKAN HANYA DALAM BENTUK GAJI SAJA, TAPI JUGA BERBENTUK NATURA (BERAS, GULA, DLL)					
6	JIKA SAUDARA BEKERJA DENGAN LEBIH BAIK, SAUDARA YAKIN KALAU AKAN MEMPEROLEH KOMPENSASI YANG LEBIH BESAR LAGI DARI KOMPENSASI SAAT INI					
7	KOMPENSASI YANG SAUDARA TERIMA TIDAK PERNAH MENGALAMI PENINGKATAN					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## REGRESI

© Hak

Hak Cipta

1. Dilarang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 <sup>a</sup>	.703	.686	2.01896	2.480

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00001

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.154	2	173.577	42.583	.000 <sup>a</sup>
	Residual	146.743	36	4.076		
	Total	493.897	38			

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00001

**Coefficients<sup>a</sup>**

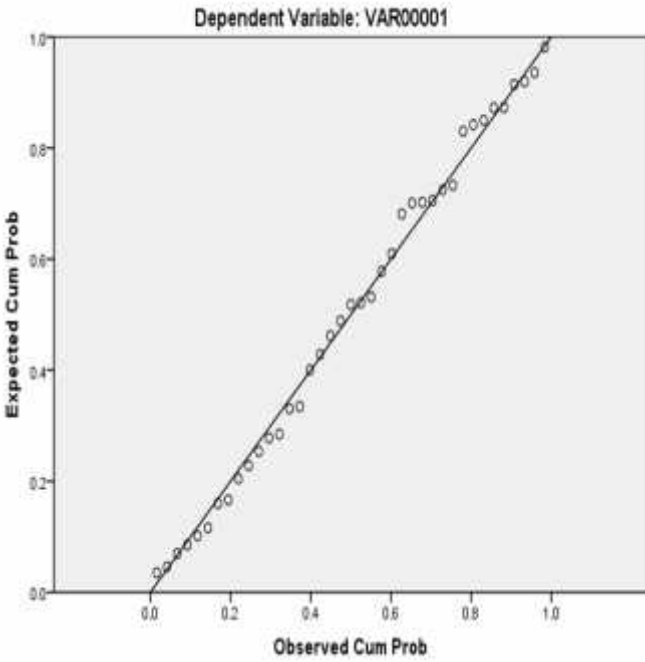
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.253	4.078		2.288	.013		
	VAR00002	.858	.095	.825	9.070	.000	.999	1.001
	VAR00003	.420	.059	.385	2.038	.001	.999	1.001

a. Dependent Variable: VAR00001

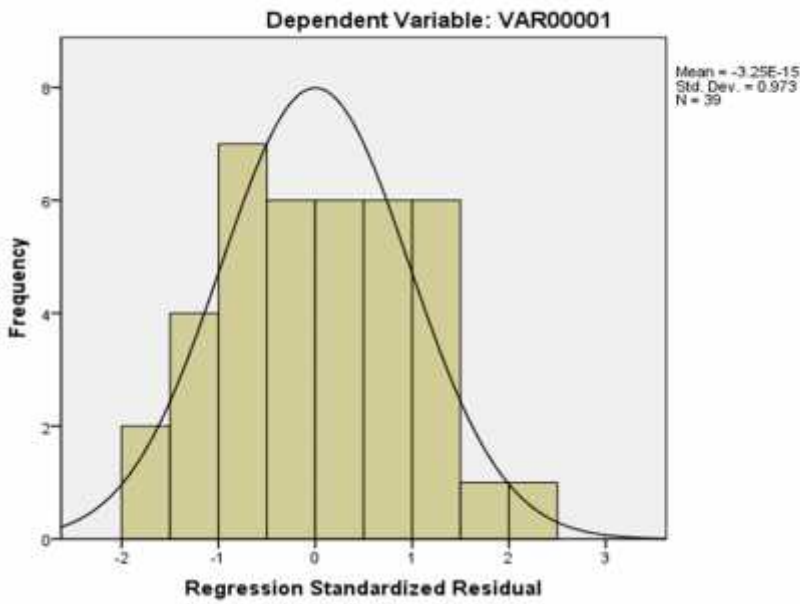
UIN SUSKA RIAU



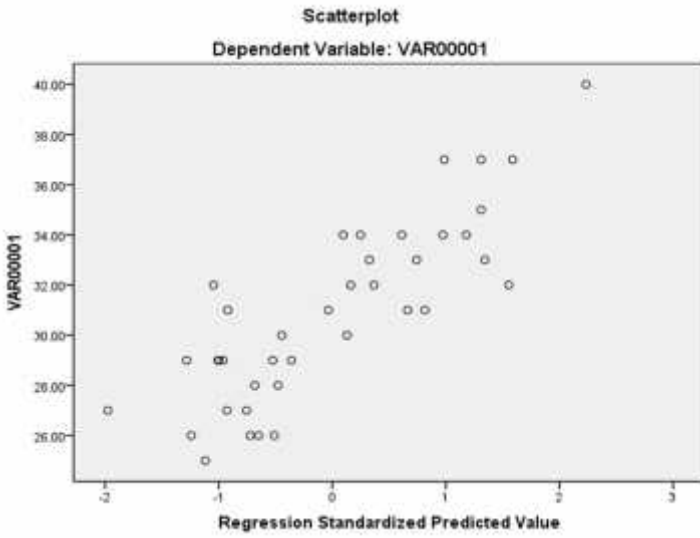
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## FREKUENSI LINGKUNGAN KERJA (X1)

VAR000001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	35.9	35.9	35.9
	4.00	20	51.3	51.3	87.2
	5.00	5	12.8	12.8	100.0
Total		39	100.0	100.0	

VAR000002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.6	25.6	25.6
	4.00	19	48.7	48.7	74.4
	5.00	10	25.6	25.6	100.0
Total		39	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**VAR00003**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.4	15.4	15.4
	4.00	25	64.1	64.1	79.5
	5.00	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**VAR00004**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.3	10.3	10.3
	4.00	27	69.2	69.2	79.5
	5.00	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**VAR00005**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	16	41.0	41.0	43.6
	4.00	14	35.9	35.9	79.5
	5.00	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**VAR00006**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	35.9	35.9	35.9
	4.00	20	51.3	51.3	87.2
	5.00	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**VAR00007**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	35.9	35.9	35.9
	4.00	18	46.2	46.2	82.1
	5.00	7	17.9	17.9	100.0
Total		39	100.0	100.0	

**VAR00008**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.4	15.4	15.4
	4.00	18	46.2	46.2	61.5
	5.00	15	38.5	38.5	100.0
Total		39	100.0	100.0	

**VAR00009**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.8	12.8	12.8
	4.00	22	56.4	56.4	69.2
	5.00	12	30.8	30.8	100.0
Total		39	100.0	100.0	

## RELIABILITY LINGKUNGAN KERJA (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.733	.740	9

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.8974	9.516	.500	.705	.693
VAR00002	31.6667	10.018	.321	.509	.725
VAR00003	31.6154	9.927	.453	.388	.703
VAR00004	31.5641	9.779	.560	.493	.689
VAR00005	31.9231	9.020	.474	.415	.697
VAR00006	31.8974	9.884	.402	.561	.710
VAR00007	31.8462	10.239	.373	.383	.733
VAR00008	31.4359	9.779	.394	.443	.711
VAR00009	31.4872	10.151	.354	.487	.718

FREKUENSI KOMPENSASI (X2)

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.6	2.6	2.6
2.00	12	30.8	30.8	33.3
3.00	7	17.9	17.9	51.3
4.00	15	38.5	38.5	89.7
5.00	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	7.7	7.7	7.7
3.00	9	23.1	23.1	30.8
4.00	9	23.1	23.1	53.8
5.00	18	46.2	46.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Ha



**VAR00003**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	8	20.5	20.5	23.1
	4.00	15	38.5	38.5	61.5
	5.00	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**VAR00004**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	8	20.5	20.5	23.1
	4.00	14	35.9	35.9	59.0
	5.00	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**VAR00005**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.1	5.1	5.1
	3.00	11	28.2	28.2	33.3
	4.00	13	33.3	33.3	66.7
	5.00	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**VAR00006**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	20.5	20.5	20.5

2. Diarag mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



4.00	12	30.8	30.8	51.3
5.00	19	48.7	48.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**VAR00007**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	12.8	12.8	12.8
4.00	16	41.0	41.0	53.8
5.00	18	46.2	46.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**VAR00008**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	15.4	15.4	15.4
4.00	13	33.3	33.3	48.7
5.00	20	51.3	51.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**VAR00009**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	20.5	20.5	20.5
4.00	16	41.0	41.0	61.5
5.00	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**VAR00010**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Valid	2.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	7	17.9	17.9	20.5
	4.00	15	38.5	38.5	59.0
	5.00	16	41.0	41.0	100.0
Total		39	100.0	100.0	

## REABILITY KOMPENSASI (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.848	.861	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.6410	27.447	.332	.347	.871
VAR00002	36.7949	24.799	.532	.626	.837
VAR00003	36.7436	25.669	.569	.571	.832
VAR00004	36.7179	24.997	.647	.506	.825
VAR00005	36.9231	24.862	.598	.564	.830
VAR00006	36.5897	24.933	.708	.716	.821
VAR00007	36.5385	26.097	.639	.608	.828
VAR00008	36.5128	26.993	.469	.441	.841
VAR00009	36.6923	25.692	.639	.568	.827
VAR00010	36.6923	25.219	.638	.550	.826

## FREKUENSI LOYALITAS KARYAWAN (Y)

VAR00001

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	43.6	43.6	43.6
	4.00	13	33.3	33.3	76.9
	5.00	9	23.1	23.1	100.0
Total		39	100.0	100.0	

**VAR00002**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	64.1	64.1	64.1
	4.00	9	23.1	23.1	87.2
	5.00	5	12.8	12.8	100.0
Total		39	100.0	100.0	

**VAR00003**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	23.1	23.1	23.1
	4.00	20	51.3	51.3	74.4
	5.00	10	25.6	25.6	100.0
Total		39	100.0	100.0	

**VAR00004**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	56.4	56.4	56.4
	4.00	13	33.3	33.3	89.7
	5.00	4	10.3	10.3	100.0
Total		39	100.0	100.0	

**VAR00005**



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	5.1	5.1	5.1
4.00	19	48.7	48.7	53.8
5.00	18	46.2	46.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.1	5.1	5.1
3.00	8	20.5	20.5	25.6
4.00	20	51.3	51.3	76.9
5.00	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	23.1	23.1	23.1
4.00	21	53.8	53.8	76.9
5.00	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.6	2.6	2.6
3.00	13	33.3	33.3	35.9
4.00	19	48.7	48.7	84.6
5.00	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

REABILITY LOYALITAS KARYAWAN(Y)



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.785	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	27.1538	10.186	.425	.527	.764
VAR00002	27.4615	10.255	.481	.719	.753
VAR00003	26.9231	9.757	.621	.587	.730
VAR00004	27.4103	10.406	.483	.660	.753
VAR00005	26.5385	10.466	.566	.424	.743
VAR00006	27.0256	10.184	.420	.483	.765
VAR00007	26.9487	9.892	.608	.579	.732
VAR00008	27.1795	10.993	.395	.164	.784

Undang sebagai

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





No	LOYALITAS KARYAWAN									LINGKUNGAN KERJ.						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7
1	4	3	4	4	4	2	3	5	29	4	4	4	3	3	3	3
2	5	3	4	4	5	3	4	5	33	3	3	5	4	4	5	5
3	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	5	4	5	3	29	4	4	4	4	3	3	3
5	4	4	5	4	5	2	4	4	32	3	4	5	4	4	4	4
6	3	5	3	3	4	5	4	4	31	4	4	4	4	3	4	4
7	4	5	5	5	5	5	5	3	37	5	5	5	5	5	3	4
8	3	4	4	3	3	4	4	4	29	3	3	3	4	3	4	4
9	5	3	4	3	5	5	4	5	34	4	4	4	4	3	5	5
10	3	3	3	3	4	3	3	3	25	4	4	4	4	4	3	3
11	3	5	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	5	5	4	4
12	4	3	4	3	5	4	5	4	32	4	4	4	4	3	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	5	5	5	5
14	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	5	3	3	4	4	4
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	3	5	4	2	3	4
16	3	5	5	5	5	5	4	5	37	4	3	4	5	4	5	5
17	3	3	4	3	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	3
18	4	3	4	3	4	3	4	4	29	3	4	4	4	4	4	3
19	5	3	4	3	5	5	5	4	34	4	4	4	4	5	4	3
20	5	3	4	3	4	4	4	4	31	3	5	3	4	3	4	3
21	5	3	4	3	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	4	3
22	4	3	4	4	5	4	4	4	32	5	5	5	5	5	4	4
23	5	3	4	3	5	5	4	3	32	3	4	4	3	4	3	5
24	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	3	3	4	4	3	3
25	3	3	3	4	4	4	3	4	28	4	3	4	4	3	4	3
26	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	4	4	3	4	4
27	3	3	4	3	4	3	3	3	26	4	3	4	4	3	3	4
28	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4	4	4	5	3	4	4
29	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	4	4	4	3	5	5
30	4	3	4	3	4	4	4	3	29	4	4	4	4	3	3	4
31	3	4	3	4	4	3	3	3	27	3	3	3	4	4	3	4
32	3	3	4	3	3	3	4	3	26	4	4	4	4	3	3	3
33	5	4	5	4	4	4	5	4	35	5	5	5	5	5	4	4
34	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	5
35	3	3	3	3	4	4	3	3	26	4	4	4	3	4	3	3
36	3	3	3	3	4	4	4	3	27	3	3	3	4	4	3	3
37	5	4	5	4	4	4	5	2	33	4	5	4	4	3	4	4
38	4	3	5	3	5	4	4	3	31	5	5	5	5	5	3	3
39	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4	5	4	4	4	4	4



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		KOMPENSASI										
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	47	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	39	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	33	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	33
4. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	44	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	38
5. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	36	2	2	4	4	3	4	4	5	4	2	34
6. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	35	2	4	3	4	3	4	4	4	4	5	37
7. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	41	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
8. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	42	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	40
9. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	39	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	35
10. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	31	2	5	3	3	4	5	4	5	5	3	39
12. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	35	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	32
13. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	33	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
14. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	43	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	46
15. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	42	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
16. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	40	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
17. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	36	1	3	5	4	5	4	5	5	4	4	40
18. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	33	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
19. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	38	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
20. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	33	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
21. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	37	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	35
22. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	42	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
23. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	32	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	41
24. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	32	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	31
25. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	34	5	2	5	4	2	5	4	5	4	5	41
26. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	33	2	5	3	5	5	3	5	5	3	3	39
27. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	33	2	3	5	5	3	4	5	4	5	4	40
28. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	36	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	37
29. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	38	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	37
30. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	33	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	35
31. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	44	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
32. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	42	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
33. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	41	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
34. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	40	2	3	4	4	4	3	4	5	5	4	38
35. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
36. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	39	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
37. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	46	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35
38. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	49	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
39. Penyebaran, pengutipan, dan pembuatan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	47	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48